

Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Quality of Work Life* di PT. Majuperkasa Indonesia

The Relationship Between Organizational Commitment and Quality of Work Life at PT. Majuperkasa Indonesia

Lisa Sanora Siregar^(1*) & Ceria Hermina⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia

Disubmit: 4 Juli 2023; Diproses: 24 Juli 2023; Diaccept: 8 Agustus 2023; Dipublish: 8 Agustus 2023

*Corresponding author: lisa.s.siregar@gmail.com

Abstrak

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah *Quality of Work Life*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan *quality of work life* pada karyawan PT. Majuperkasa Indonesia. Pengambilan data menggunakan dua skala, yaitu Skala Komitmen Organisasi 33 aitem ($\alpha = 0,929$) dan Skala *Quality of Work Life* 51 aitem ($\alpha = 0,935$). Subjek adalah karyawan PT. Majuperkasa Indonesia dengan jumlah subjek 160 orang dengan penentuan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan cara *random sampling*. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini melalui pengujian statistik, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan dengan arah yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *quality of work life* pada karyawan. Hal ini terlihat dari hasil yang ditunjukkan pada uji korelasi Pearson (r) = 0,569 dengan $p = 0,000$ ($< 0,05$) yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *quality of work life* pada karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; *Quality of Work Life*; Karyawan.

Abstract

Commitment in the organization can be interpreted as the attitude or behavior that a person displays towards the organization by proving loyalty to achieve the vision, mission, values and goals of the organization. Employee organizational commitment is influenced by many things, one of which is the *Quality of Work Life*. This study aims to determine whether there is a relationship between organizational commitment and quality of work life among employees of PT. Majuperkasa Indonesia. Data collection used two scales, namely the Organizational Commitment Scale with 33 items ($\alpha = 0,929$) and the *Quality of Work Life* Scale with 51 items ($\alpha = 0,935$). Subjects are employees of PT. Majuperkasa Indonesia with a total of 160 subjects with a non-probability sampling using random sampling. Based on the analysis of the data in this study through statistical testing, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between organizational commitment and quality of work life of employees. This can be seen from the results shown in the Pearson correlation test (r) = 0.569 with $p = 0.000$ (< 0.05) which means that there is a positive and significant relationship between organizational commitment and quality of work life among employees at PT. Majuperkasa Indonesia.

Keywords: Organization Commitment; *Quality of Work Life*; Employees.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i2.204>

Rekomendasi mensitasi :

Siregar, L. S. & Hermina, C. (2023), Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Quality Of Work Life* di PT. Majuperkasa Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4 (2): 80-86.

PENDAHULUAN

Industri ialah sesuatu organisasi yang berikatan dengan pembuatan penciptaan serta penyaluran benda ataupun layanan. Mutu benda maupun jasa yang dihasilkan oleh sesuatu industri bisa memastikan pertumbuhan industri dari waktu ke waktu. Industri wajib dan sanggup berkompetisi diantara penuhnya kompetisi bisnis supaya senantiasa bisa mengstabilkan keberadaan industri serta menggapai makna industri (Sutrisno, 2009). Oleh sebab itu, industri yang mau selalu bertahan serta selalu tumbuh, wajib mempunyai sumber daya manusia yang bagus. SDM merupakan aspek patokan untuk satu organisasi. Bagaimanapun wujud dan tujuannya, organisasi dibentuk sesuai dengan visi untuk keuntungan manusia dan dalam pengerjaannya, dan misi yang dibuat oleh seseorang. Jadi, manusia adalah faktor yang tepat dalam seluruh kegiatan organisasi (Purnaya, 2016).

Kesuksesan industri untuk melaksanakan perusahaannya hendak bisa terpenuhi jika diimbangi oleh SDM di industri, ataupun dapat dijelaskan pula dengan karyawan. Karyawan ialah faktor yang menjalankan industri untuk menggapai tujuannya jadi itulah kenapa karyawan menjadi faktor berarti untuk kelancaran serta keberhasilan aktivitas diperusahaan. Tiap industri membutuhkan karyawan yang kompeten semacam mempunyai keahlian pola pikir yang bagus, cekatan serta aktif di seluruh pekerjaan (Mulyadi, 2007). Karyawan yang kompeten hendaknya menjadi perkembangan bagi industri artinya persaingan ini wajib diproses dengan baik maka dari itu karyawan bisa memaksimalkan keahlian yang dipunyai untuk kemajuan industri

(Purnaya, 2016). Karyawan adalah faktor yang sangat penting, industri bertanggung jawab untuk mengelola *quality of work life* serta memimpin tenaga kerja agar berkenan menyumbangkan kontribusinya dengan maksimal agar tercapai tujuan industri (Arriefamuda, 2018).

Dari riset yang dilakukan Lau (dalam Yadav & Khanna, 2014) menampilkan kalau industri dengan tingkatan *quality of work life* yang tinggi bisa menggapai perkembangan serta kesempatan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Srivastava serta Kanpur (2014), menerangkan kalau *quality of work life* yang baik bisa menimbulkan atmosfer area kerja yang kondusif, menimbulkan karyawan yang mempunyai motivasi besar, dan kemauan untuk tumbuh dan berkembang pada diri karyawan.

Terdapatnya *quality of work life* pula menambahkan keinginan bagi karyawan untuk selalu bertahan dan bertahan pada organisasi. Mengenai hal itu bisa dinilai jika karyawan menampilkan rasa puasnya terhadap perbuatan industri terhadap dirinya. Kepuasan dapat dilihat semacam statment positif hasil dari evaluasi para karyawan terhadap apa yang sudah dicoba oleh industri/organisasi kepada para karyawannya. *Quality of work life* pula bisa didefinisikan selaku anggapan karyawan hendak sejauhmana dirinya bisa merasa nyaman, secara *relative* merasa puas, dan menemukan peluang buat berkembang dan tumbuh lewat pekerjaannya (Noor Arifin, 2012).

Quality of work life tak hanya selaku pendekatan untuk proses serta perkembangan pekerjaan saja tetapi *quality of work life* selaku sesuatu falsafah ataupun sesuatu kegiatan yang

merangkum banyak aktivitas yang tidak sama pada tempat kerja yang bertujuan buat mensukseskan perkembangan serta derajat manusia, bekerja bersama agar saling membantu, memastikan perbedaan pergantian kerja dengan turut serta menerima tujuan-tujuan karyawan serta organisasi bisa berjalan beriringan. Tidak hanya itu selaku karyawan dalam industri kerap kali wajib bekerja melewati batas kerja serta hari kerja, akhirnya karyawan memerlukan jam kerja yang fleksibel agar bisa penuhi kebutuhan individu. Maka pemimpin industri butuh menanggapi dengan baik tiap aspek dari *quality of work life* dengan tujuan supaya ikatan dengan pihak manajemen dan karyawan bisa beriringan dengan baik yang berpatokan dengan kenaikan kinerja (Arriefamuda, 2018).

PT. Majuperkasa Indonesia berdiri pada tahun 2015, PT. Majuperkasa Indonesia merupakan salah satu produsen bata ringan AAC (*Autoclaved Aerated Concrete*) pertama di Kalimantan Selatan. Bergerak di bidang konstruksi dan bahan bangunan, memberikan produk berkelas dunia melalui produk utamanya yaitu bata ringan AXEL AAC. AAC adalah bata beton berpori kecil yang merupakan inovasi bahan bangunan dengan banyak kelebihan seperti efisiensi konstruksi dan insulasi thermal yang baik. Bahan baku berkualitas premium dan penggunaan teknologi terbaru membuat bata AXEL lebih ringan dan lebih kuat. Memiliki visi membantu meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan daerah melalui manufaktur dan distribusi bahan bangunan dan misi mengembangkan industri lokal melalui inovasi produk yang ramah lingkungan, membangun team yang kreatif dan berkolaborasi

dengan komunitas di sekitar kita. PT. Majuperkasa Indonesia memiliki 8 bidang divisi diantaranya adalah divisi HRGA, divisi *finance & accounting*, divisi *finish goods*, divisi *material storage*, divisi *proses & operasional produksi*, divisi PPIC/QA, divisi produksi *mortar*, dan divisi *logistic*.

Konsep *quality of work life* mengatakan berartinya pencapaian untuk karyawan pada area kerjanya (Hermawati & Mas, 2016). Tujuan usaha tidak hanya soal bagaimana seseorang bisa melaksanakan pekerjaannya jauh sangat baik ataupun tak hanya kenaikan dari produktifitas saja, namun seperti apa pekerjaan bisa membuat pekerja mendapatkan pencapaian dari kesejahteraan baik secara modul, spiritual ataupun secara sosial (Hermawati & Mas, 2016). *Quality of work life* ditunjukan untuk tingkatkan sesuatu keadaan kehidupan kerja yang bisa menimbulkan semangat para karyawan untuk melakukan tugas agar menggapai tujuan industri.

Walton (dalam Ristanti & Dihan, 2016), menjelaskan bahwa *quality of work life* dikatakan baik bila industri sanggup membagikan dorongan, kesejahteraan serta penyeimbangan antara aspek kehidupan kerja, individu, keluarga, spiritual, serta sosial pada karyawan maka menjadikan karyawan sangat efisien, efektif, serta produktif dalam bekerja, tidak hanya itu industri pula sanggup membagikan kenyamanan kepada karyawan supaya merasa dihargai pada pekerjaannya sehingga memunculkan kepuasan dalam bekerja. Karyawan dengan *quality of work life* yang baik akan merasakan pertumbuhan pekerjaan, meningkatnya motivasi, meningkatnya

kinerja karyawan, sedikit keluar masuk kerja, sedikit absen, kurangi waktu bermalas-malasan, serta meningkatnya kepuasan (Hermawati & Mas, 2016).

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan terdapat ataupun tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan *quality of work life*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bagi Azwar (2019) Suatu tata cara yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif yang dikumpulkan lewat prosedur suatu pengukuran serta setelah itu diolah dengan tata cara analisis statistika, seluruh variabel yang ikut serta wajib diidentifikasi dengan jelas serta terukur. Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bertujuan mengenali sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variabel lain, berdasarkan pada koefisien korelasi (Azwar, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan PT. Majuperkasa Indonesia, berdasarkan pada data yang diambil dari HRD diperusahaan karyawan di sana berjumlah 210 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *random sampling* menentukan ukuran sampel menggunakan tabel Isaac yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael. Jumlah populasi berjumlah 210 orang, menggunakan tabel Isaac dengan taraf kesalahan 1% yaitu 160 (Sugiyono, 2013). Maka dari 210 populasi yang telah dibulatkan dengan taraf kesalahan 1% maka didapat sampel sebanyak 160 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek pada penelitian adalah karyawan di perusahaan PT. Majuperkasa Indonesia. Jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 160 karyawan.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	Σ Subjek	Persentase
Rendah	$X \leq 77$	0	0%
Sedang	$77 < X \leq 121$	160	100%
Tinggi	$121 < X$	0	0%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian mempunyai skor kurang dari 77 maka subjek memiliki komitmen organisasi dalam kategori rendah. Subjek penelitian yang mempunyai skor 77 sampai dengan 121 maka subjek memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang. Sementara itu, subjek yang mempunyai skor lebih dari 121 maka subjek memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa subjek memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 160 subjek dengan persentase 100%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skala *Quality Of Work Life*

Kategori	Skor	Σ Subjek	Persentase
Rendah	$X \leq 119$	0	0%
Sedang	$119 < X \leq 187$	0	0%
Tinggi	$187 < X$	160	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian mempunyai skor kurang dari 119 maka subjek memiliki *quality of work life* dalam kategori rendah. Subjek penelitian yang mempunyai skor 119 sampai dengan 187 maka subjek memiliki *quality of work life* dalam kategori sedang. Sementara itu, subjek yang mempunyai skor lebih dari 187 maka subjek memiliki *quality of work life* dalam kategori tinggi. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa subjek memiliki *quality of work life* dalam

kategori tinggi yaitu sebanyak 160 subjek dengan persentase 100%.

Adapun uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah jika taraf signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika taraf signifikansi < 0.05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal (Azwar, 2019). Uji normalitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>		
	Statistic	Df	Sig
Komitmen Organisasi dan <i>Quality of Work Life</i>	0.063	160	0,200

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.0. Untuk lebih jelasnya, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

Komitmen Organisasi * <i>Quality of Work Life</i>	F	Sig
<i>Linearity</i>	86,209	0,000

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil uji linearitas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada data tersebut adalah $0,000 < 0.05$ yang artinya data tersebut bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X (komitmen organisasi) dengan variabel Y (*quality of work life*), sehingga persyaratan untuk uji linearitas terpenuhi.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini dilakukan uji korelasi product moment pearson dengan bantuan program software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows yang digunakan untuk mengetahui apakah

terdapat hubungan antara X (komitmen organisasi) dengan variabel Y (*quality of work life*). Kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan jika taraf signifikannya $P < 0,05$ (Azwar, 2019).

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Komitmen Organisasi (Pearson Correlation)	<i>Quality of Work Life</i> (Pearson Correlation)	Sig
Komitmen Organisasi	1	.569**	.000
<i>Quality of Work Life</i>	.569**	1	.000

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar .569 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji korelasi memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Artinya apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan maka *quality of work life* akan mengalami juga mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Adapun pedoman interpretasi yang menunjukkan terdapat kekuatan hubungan korelasi dilihat berdasarkan pedoman interpretasi dari Sugiyono (2021) yaitu sebagai berikut:

Tabel 6 Pedoman Interpretasi

Nilai	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,569 yang menunjukkan hubungan yang sedang antara komitmen organisasi dengan *quality of work life* berdasarkan pedoman interpretasi pada tabel di atas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen

organisasi dan *quality of work life* pada karyawan PT. Majuperkasa Indonesia. Didapatkan hasil koefisien korelasi (r) = 0,569 dan $p = 0,000$ ($< 0,05$) yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *quality of work life* pada karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia. Hasil penelitian dan pengambilan data juga membuktikan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang sedang dan *Quality of Work Life* yang tinggi. Artinya apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan maka *quality of work life* juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. *Quality of work life* yang baik adalah terjaminnya kesejahteraan, adanya iklim dan kondisi kerja yang baik, serta memberi dampak psikologis bagi para karyawan. Sedangkan penerapan *quality of work life* yang baik bagi organisasi maupun perusahaan bermanfaat dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas serta dapat mempertahankan komitmen karyawan pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, N. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. Yogyakarta: *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Anisah, A. (2017). Evaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life* (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 211-217.
- Ardiyanti, B. W., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap *Quality of Work Life* Pada Karyawan Generasi Milenial. Malang: ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal of economia*.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: *British Library Cataloguing-in-Publication Data*.
- Arriefamuda, A. (2018). Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) pada karyawan. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chrisienty, W. (2015). Pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. *Agora*, 483-490.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Guha, B. (2015). *Comparative Study on Male and Female Employees Perception on Factors Contributing Quality of Work Life in Banks*. Anvesha.
- Helastika, O. D. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bidang Operasi PT X. Surabaya: *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Hermawati, A. &. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior* Sebuah Kajian Empiris. Malang: Universitas Widyagama Malang.
- Irawan, D., Bustami, E., & Khairi, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja di ptp nusantara vi (enam) kayu aro. Jambi: *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*.
- Mulyajansih, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam. Skripsi, Uin Raden Intan Lampung.
- Nanjundeswarasamy, T. S. (2013). *Review literature on quality*. *International journal for quality research*, 201-214.
- Ojedokun, O. I. (2015). *Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-10.
- Periantalo, J. (2015). *Validitas Alat Ukur Psikologi: Aplikasi Praktis*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Purnaya, G. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ristanti, A. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*.

- Rozaini, N. d. (2015). *Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. Journal Economic, Business Management.*
- Sajjad, N. K. (2014). *Studying the relationship between quality of work life and organizational. Journal of Recent Sciences.*
- Siregar, A. D. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Doctoral dissertation, Universitas Medan Area.
- Syamsuddin, S. K. (2020). *The influence of quality of work life (QWL) on employees' organizational commitment. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 257-274.*
- Wibowo. (2019). Perilaku dalam organisasi. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yadav, R. &. (2014). *A literature review on Quality of work life and their dimentions. Journal of humanities and social science.*
- Yusuf, R. M. (2018). Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi. Makasar: Nas Media Pustaka.